



>> K I D E I T U



berdintasuna
partekatu eta eraiki

compartir y
construir la igualdad

emplegu-eragileak eta berdintasunareko
prestakuntza-eragileak

Informe

encuentro agentes de empleo
y formación hacia la igualdad

Erakunde Koordinatzailea / Entidad Coordinadora:



Ordezkaria Erakundea / Entidad Representante:



compartir y construir *la igualdad*

Índice

1. Introducción.....	3
2. Datos básicos del Encuentro	4
3. Ponentes y ponencias	5
4. Materiales entregados	11
5. Resumen del Encuentro	12
6. Evaluación	21

compartir y construir *la igualdad*

1. Introducción

El encuentro celebrado el 14 de diciembre en la sede de Emakunde, bajo el título '**Compartir y Construir la Igualdad**', forma parte de las actividades previstas en el marco del proyecto **EQUAL KIDEITU** dentro de su 'Eje 5: Agentes de Empleo y Formación hacia la Igualdad'.

El objetivo del Encuentro ha sido el de conformar un foro de debate y reflexión en torno a la realidad, logros, dificultades y propuestas para incorporar la igualdad de mujeres y hombres en los proyectos EQUAL de Euskadi.



Con este primer Encuentro desde el proyecto **KIDEITU** iniciamos un ciclo de sesiones en las que debatiremos sobre la incorporación de la igualdad en los proyectos EQUAL y expertos y expertas en la materia orientarán la tarea al respecto.

El resultado de este ciclo de sesiones será la elaboración de un '**Cuaderno de Bitácora hacia la igualdad**' en el que se plasmarán las reflexiones y propuestas que vayamos recogiendo a lo largo de esta puesta en común.

Además de las sesiones se ofrecerán otros materiales complementarios como los Boletines KIDEITU, un CD de sensibilización/formación y una 'Guía de incorporación del enfoque de género en proyectos de empleo y formación: aprendiendo de la experiencia EQUAL'.

Todas las actividades y productos se dirigen a los y las agentes de las instituciones, organizaciones y entidades que diseñan, gestionan y evalúan programas y proyectos de empleo, con prioridad de los equipos técnicos implicados en la ejecución de los proyectos EQUAL de Euskadi.

Estas son algunas de las primeras reflexiones que hemos realizado.

compartir y construir *la igualdad*

2. Datos básicos del Encuentro

Título: Encuentro 'Compartir y Construir la Igualdad'.

Lugar de celebración: Sede de Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer.

Día de celebración: 14 de diciembre de 2006.

Horario: 09:30 - 14:30.

Nº de personas asistentes: 36.

Perfil de personas asistentes: Técnicos y técnicas de empleo y de formación, en especial, personal implicado en la gestión de proyectos EQUAL.



compartir y construir la igualdad

3. Ponentes y ponencias

INAUGURACIÓN Y BIENVENIDA

Ilma. Sra. Dña. Miren Arantza Madariaga Aberasturi. Secretaria General. Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer.

“Desde el año 2001, Emakunde viene promoviendo actividades para dar un nuevo enfoque a las políticas de empleo desde la perspectiva de género, ya que el nuevo escenario de actuación que supone la incorporación y el avance de las mujeres en el mercado laboral requiere nuevas estrategias para abordar la mediación desde los servicios de empleo y formación”.



Dña. Miren Ortega Etxeverry, responsable del Fondo Social Europeo en la Dirección de Empleo y Formación del Departamento de Justicia Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.

(en representación del **Ilmo. Sr. D. Jesús Monreal Zia,** Director de Empleo y Formación del Departamento de Justicia Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco).

“La iniciativa Equal nos ofrece el escenario apropiado en el que experimentar en un primer momento para después transferir aquellas experiencias que comprobemos útiles y eficaces. En este sentido, si nos proponemos implantar una estrategia participativa e integral de incorporación del enfoque de género en los sistemas de empleo y formación de la CAE, está claro que para lograrlo, debemos plantearnos un proceso absolutamente participativo e integrado a distintos niveles de todas las entidades que formamos parte de este proyecto. No sólo me refiero a las entidades de la AD Red Kideitu, sino que hablo desde una óptica más amplia, ya que todas las entidades participantes en los proyectos Equal de la CAE son protagonistas y objeto prioritario del plan de trabajo de Kideitu”.



compartir y construir la igualdad

PRESENTACIÓN Y OBJETIVOS DEL “PLAN DE DINAMIZACIÓN DE AGENTES DE EMPLEO Y FORMACIÓN”

Mª Socorro Álvarez. *Responsable de programas. Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer. Responsable del proyecto EQUAL KIDEITU.*



“Desde KIDEITU estamos aprendiendo la importancia de diseñar procesos de incorporación del enfoque de género a medida de cada entidad y de que dichos procesos sean participativos y consensuados. También hemos apreciado la relevancia que en estas dinámicas tienen los “previos” y el trabajo persona a persona”.

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROYECTOS EQUAL DE EUSKADI

EQUAL ENPLEGUAREN BIDETIK. Yolanda Zárraga. *Técnica del Área de Empleo de INGURALDE y responsable de igualdad en el proyecto EQUAL.*



“La igualdad más que una cuestión de exigencia es una cuestión de sensibilidad y voluntad. Pero más allá de la voluntariedad también requiere de conocimiento técnico y de recursos. En relación a la igualdad, no hay que dar nada por supuesto”.

LAMEGI. Ana Artetxe. *Coordinadora general del proyecto LAMEGI. Responsable de la gerencia del proyecto y de la incorporación de la perspectiva de género en él.*



“El mayor logro en Lamegi es haber conseguido el compromiso de las entidades de la AD en incorporar la igualdad, aunque aún las personas implicadas no cuentan con la suficiente capacidad técnica en la materia”.

EQUAL LANERAKO BIDEAK. Concha Rodríguez. *Coordinadora del proyecto y responsable de intervenciones estratégicas de Lan Ekintza.*

“El proceso hacia la igualdad incluye modificaciones en la formación de las personas, implica la definición de metodologías diferentes que atiendan las distintas necesidades e intereses; supone la participación las mujeres en las esferas de decisión; y requiere de la difusión de

compartir y construir la igualdad

buenas prácticas".

EQUAL ARIADNA. **Ainhoa Unamuno.** Técnica del proyecto ARIADNA.

"En ARIADNA como logro hemos conseguido sensibilizar en género a las entidades de la AD. Las dificultades encontradas están relacionadas con que las personas beneficiarias del proyecto poseen otras prioridades más urgentes que la igualdad, las empresas no perciben las ventajas de incorporarla y, en ocasiones, las personas implicadas en la igualdad de oportunidades dificultan la agilidad de los procesos".



EQUAL GERTU. **Isabel Aller.** Coordinadora del proyecto y Técnica del Departamento de Economía, Estudios e Innovación de Bidasoa Activa.



"En GERTU no está siendo tan importante el número de empresas creadas en los Servicios de la Vida Diaria por parte de las mujeres como el proceso en el que han participado (Talleres de Desarrollo Personal) mediante el cual se sienten más capaces de afrontar nuevos retos. Asimismo, la creación de redes sociales entre las mujeres (capital relacional) constituye uno de los mayores logros alcanzados en lo que va de proyecto".

EQUAL DENDA. **Arantza Cañamares.** Agente de Igualdad del proyecto.



"Desde DENDA estamos luchando contra la segregación horizontal y vertical en las empresas urbanas alavesas, mediante planes formativos, innovando los métodos de trabajo y fomentando los servicios para la conciliación. No obstante, incorporar la igualdad en el sector del pequeño comercio plantea importantes dificultades, dado que se trata de un ámbito en el que no hay demasiada experiencia previa."

EQUAL HAZILAN. **Paula Iturbe.** Coordinadora del proyecto.



"La igualdad es algo más que desagregar los datos por sexo. Supone incorporar la perspectiva de género en todo el ciclo del proyecto y en el caso de HAZILAN, analizar las distintas situaciones de partida de mujeres y hombres con discapacidad. Sin embargo, la visión de género se vuelve más complicada cuando el proyecto no tiene personas beneficiarias".

compartir y construir la igualdad

EQUAL AURRERATU. **Amagoia Arrieta.**
Coordinadora del proyecto.

“Una de las actuaciones más interesantes del proyecto ha sido la realización de un informe sobre la participación de hombres y mujeres en la toma de decisiones, la conciliación y las necesidades de formación en género en las entidades de la AD. Tras la primera formación en género realizada se ha considerado organizar una nueva formación más ‘innovadora’ que incida específicamente sobre los temas que aborda el proyecto (segregación, causas del abandono del mercado laboral por parte de las mujeres, dificultades que encuentran las mujeres ‘reentrantas’, etc.) para reforzar los conocimientos e implicación de las entidades de AD”.



EQUAL DONOSTIA AUZOLAN. **Arantza Amat.**
Asesora de género del proyecto.

“Hemos conseguido que las empresas entiendan que conciliación y productividad van unidas. Las dificultades han estado relacionadas con la heterogeneidad de las personas y profesionales que nos rodean, dado que entre los y las agentes de la AD existen diferentes sensibilidades en relación al género y ello repercute en la adecuación de los ritmos de trabajo”.



EQUAL MIKROGUNEA. **Cristina Zumeta.**
Responsable de género del proyecto y del Dpto. de Innovación y Empresa de Debegesa.

“Desde MIKROGUNEA existía voluntad por incorporar la igualdad en las prácticas de trabajo, pero faltaban capacidad y competencias en la materia. Estamos trabajando, en ese sentido, en la sensibilización a las diferentes entidades participantes hacia acciones positivas, incidiendo en aquellos aspectos que más dificultan la implantación de una cultura de igualdad de género”.



¿QUÉ HEMOS APRENDIDO EN MATERIA DE IGUALDAD DE LA 1ª CONVOCATORIA EQUAL?

Mª José Gil. Técnica de la UAFSE.

“De la primera a la segunda convocatoria EQUAL hemos pasado de considerar la igualdad como un principio transversal a un principio básico. De una a otra convocatoria la interpretación del principio ha evolucionado desde la exclusión a la discriminación por razón de sexo; de los datos desagregados por sexo al análisis diferencial de la situación de mujeres y hombres y sus causas; y a tener en cuenta las especificidades según las distintas áreas temáticas (múltiple



compartir y construir la igualdad

discriminación, adaptabilidad de las empresas a las necesidades de las mujeres,...). Esta evolución también se ha producido a nivel de composición de las ADs, donde se ha procurado la presencia de entidades expertas en igualdad con capacidad ejecutiva y para la toma de decisiones, la formación interna en género o la conformación de grupos estratégicos en la materia”.

¿QUÉ OTROS EJEMPLOS NOS SIRVEN DE REFERENCIA?

ALGUNAS BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN. **Carla Chasco.** Coordinadora del Grupo Temático EQUAL Nacional de Igualdad de Oportunidades (2001-2004). Socia Directora de ENRED Consultores y Patrona de Fundación Directa.

“Ojo con la participación que buscamos, que no sea para que todo cambie y todo siga igual. Me refiero al uso retórico del término “conciliación”. Éste no deberá minar el éxito político que acompañó el debate inicial impulsado por la política y programas europeos a favor de la igualdad. Este famoso término de repente ha cobrado vida propia, independiente de la estrategia europea por el empleo y de los programas de igualdad. Esta forma artificial de independencia, desvirtúa de muchas maneras el “porqué y para qué” de las actuaciones que algunas organizaciones están poniendo en marcha centrándonos, empobrecidos y empobrecidas, en el “cómo”. Para ser más explícitas, podríamos deciros que si nos planteamos, por ejemplo, una estrategia de flexibilidad laboral bajo el gran paraguas de la igualdad, no nos podremos permitir que solamente las mujeres se acojan a las medidas a ella asociadas, forzadas a seguir siendo los únicos agentes activos de la conciliación. No basta desarrollar las herramientas, tenemos que tener bien claros los objetivos de lo que queremos conscientemente hacer con ellas”.



ALGUNAS BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE SEGREGACIÓN. **Neus Albertos.** Agente de Igualdad y Directora de “Travesías por la Igualdad”.

“La segregación laboral no es más que una manifestación de la segregación estructural que existe en todos los ámbitos y que es fruto del patriarcado, del dominio y del poder. La segregación se sostiene porque tiene tres ‘guardianes’: la misoginia, el androcentrismo y el sexism, que son consustanciales –que no naturales- a todos nosotros y nosotras. A la segregación le ha puesto en evidencia el principio de igualdad, el feminismo y el enfoque de género. Y cuando nos referimos al principio de igualdad hablamos de igualdad equitativa (proporcionalidad), equifónica (igual significado), equivalente (igual valor) y equipotente (mismo poder)”.



compartir y construir la igualdad

Y DESPUÉS DE EQUAL ¿QUÉ?: UN BALANCE CRÍTICO Y CONSTRUCTIVO

M. Ángeles Sallé. Especialista en políticas de igualdad y empleo. Socia Directora de ENRED Consultores y Presidenta del Patronato de Fundación Directa.

"En el nuevo periodo de programación de los Fondos Estructurales (2007-2013) EQUAL desaparece, un espacio que ha resultado ser único hasta el momento para la innovación y experimentación de nuevas vías de lucha contra la discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo. Van a seguir existiendo oportunidades pero en este contexto sólo podremos seguir adelante si realizamos una reflexión crítica acerca de lo avanzado y retrocedido en estos años; si consolidamos modelos, estrategias y lenguajes, generando, visibilizando y ampliando un patrimonio común (lo nuevo, lo profundo, los motores, lo próximo, lo integral, los hombres como sujetos de la igualdad); y si rompemos la pasividad, trascendemos nuestros pequeños espacios y trabajamos para crear un movimiento vigoroso que proponga nuevas agendas, vele por el cumplimiento de compromisos, denuncie los intentos de 'todo vale' y aproveche activamente las nuevas oportunidades. Para ello necesitamos invertir en redes a nivel local, regional, estatal y europeo (redes de información, redes de aprendizaje, redes de influencia, redes de sostén y redes de poder), así como poner dirección a nuestra energía."



compartir y construir la igualdad

4. Materiales entregados

Programa

Información relativa al encuentro: fecha y lugar de celebración, horario, nombres y perfiles de las ponentes.



Plan de actividades

Documento en el que se detallan las acciones y productos que van a desarrollarse en el marco del plan de dinamización "Agentes de empleo y formación hacia la Igualdad".



Directorio de proyectos EQUAL en Euskadi (2ª convocatoria) y la igualdad de mujeres y hombres

Documento en el que se describen los proyectos EQUAL que se están desarrollando en Euskadi en la 2ª convocatoria. En él se ofrecen los principales datos de cada proyecto así como la forma en que se está incorporando el principio de igualdad en ellos.



Catálogo de productos EQUAL de la 1ª convocatoria EQUAL para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Catálogo en soporte electrónico (CD) que comprende todos los productos generados en la primera convocatoria EQUAL para la igualdad de mujeres y hombres.



compartir y construir la igualdad

5. Resumen del Encuentro

El Encuentro fue inaugurado por la **Ilma. Sra. Dña. Miren Arantza Madariaga Aberasturi**, Secretaria General de Emakunde, junto a **Dña. Miren Ortega Etxeberri**, responsable del Fondo Social Europeo en la Dirección de Empleo y Formación del Departamento de Justicia Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, quien acudió en representación del **Ilmo. Sr. D. Jesús Monreal Zia**, Director de Empleo y Formación del Departamento de Justicia Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, quien disculpó su ausencia por motivos personales.

Ambas, además de dar la bienvenida al Encuentro, insistieron en la importancia de incorporar el principio de igualdad en las prácticas y culturas de trabajo de los y las agentes de empleo de Euskadi, un objetivo al que pretende contribuir el proyecto **EQUAL KIDEITU** y que tanto desde Emakunde como desde la Dirección de Empleo y Formación del Gobierno Vasco, se está procurando en la ejecución del resto de proyectos EQUAL de Euskadi.



Tras esta bienvenida, **Socorro Álvarez**, Responsable de Programas en Emakunde y coordinadora del proyecto **EQUAL KIDEITU**, mostró su gratitud por la presencia del público asistente y centró su intervención en dos aspectos: un recorrido por los objetivos, ejes y contenidos del proyecto KIDEITU y un repaso a las actividades previstas para los próximos meses en el marco del Plan de Dinamización 'Agentes de Empleo y Formación hacia la Igualdad'.

Destacó, en este sentido, la importancia de abrir espacios de reflexión en torno al objetivo de la igualdad y expresó su deseo de contar con la implicación del mayor número de agentes en el transcurso de las actividades que están previstas realizarse. Al mismo tiempo hizo especial énfasis en los logros obtenidos con el proyecto **EQUAL KIDEITU** a lo largo de su ejecución, entre los que se encuentran el nivel de compromiso y consenso técnico y directivo alcanzado para la puesta en marcha de los modelos y planes de integración de la perspectiva de género en las entidades de la AD.

compartir y construir la igualdad

A continuación intervinieron las representantes del resto de proyectos EQUAL que actualmente se ejecutan en Euskadi, a saber:

- **Proyecto EQUAL ENPLEGUREN.** Tiene como finalidad la mejora de la calidad y cantidad del empleo mediante el desarrollo de nuevos métodos para mejorar la empleabilidad de las personas y afrontar la pérdida de empleo resultante de procesos de reestructuración empresarial.
- **Proyecto EQUAL LAMEGI**, dirigido a experimentar la promoción de mercados sociales de empleo, introducir cláusulas sociales en los procesos de contratación pública, fortalecer el grupo empresarial para la inclusión social y experimentar la inclusión laboral como elemento de Responsabilidad Social Corporativa.
- **Proyecto EQUAL LANERAKO BIDEAK**. Su objetivo es el de probar fórmulas encaminadas a mejorar, en los barrios de Bilbao La Vieja, San Francisco y Zabala, los niveles de empleabilidad, el acceso y/o la reincorporación al empleo de los colectivos sociales con mayores dificultades de acceso al mercado laboral.
- **Proyecto EQUAL ARIADNA**, cuyo objetivo es fomentar el emprendizaje cooperativo de difícil deslocalización de personas pertenecientes a sectores desfavorecidos.



- **Proyecto EQUAL GERTU** que tiene, como principal objetivo, apoyar la creación de empresas promovidas por mujeres en el ámbito de los Servicios de la Vida Diaria (SVD).
- **Proyecto EQUAL DENDA**. Persigue fortalecer el papel dinamizador de las mujeres en la activación de procesos de modernización, adaptación e innovación en el entorno laboral de las empresas urbanas alavesas (pymes, micropymes, comercio, talleres, etc.).
- **Proyecto EQUAL HAZILAN**. Desea establecer una red de trabajo entre organizaciones implicadas en la integración sociolaboral de personas en riesgo de exclusión para desarrollar metodologías innovadoras de inserción.
- **Proyecto EQUAL AURRERATU**, dirigido a introducir fórmulas de conciliación en las pymes, micropymes y empresas de economía social; incorporar criterios de género en los itinerarios de acceso y reincorporación al empleo y desarrollo profesional; y promover el acceso y permanencia en el empleo de personas 're-entrantes'.
- **Proyecto EQUAL DONOSTIA – AUZOLAN**, que pretende desarrollar modelos flexibles y avanzados de organización del trabajo, a través de las nuevas

compartir y construir la igualdad

tecnologías, mejorando la competitividad y modernización de la empresa donostiarra y favoreciendo la conciliación.

- **Proyecto EQUAL MIKROGUNEA**, dirigido a aumentar la posición competitiva de las microempresas y personas en régimen de autónomos en Euskadi.

De las reflexiones expuestas en el transcurso de estas intervenciones pueden destacarse los siguientes puntos en relación a la incorporación de la igualdad en los proyectos; las medidas concretas puestas en marcha o previstas; y los principales logros, dificultades y lecciones aprendidas en este ámbito:

Incorporación de la igualdad en el proyecto...

- Incorporación del principio de igualdad en el diseño y planificación de las actuaciones
- Firma de compromisos para la incorporación del principio de igualdad en el funcionamiento de la AD y en la ejecución del proyecto
- Conformación de Grupos de Trabajo específicos de igualdad
- Participación de entidades expertas en igualdad dentro de la AD
- Asesoramiento experto en materia de igualdad (Agentes de Igualdad o consultorías externas)
- Utilización de un lenguaje no sexista y de una comunicación inclusiva interna y externa
- Sensibilización/formación interna en género para las entidades participantes en la AD
- Introducción de medidas de conciliación en las propias entidades de la AD
- Incorporación de indicadores de género en los sistemas de seguimiento y evaluación
- Introducción de criterios de especialización en género en la adjudicación de contratos
- Mecanismos de control en materia de igualdad de los resultados obtenidos y análisis de las causas de posibles desviaciones

Medidas concretas de igualdad en el proyecto...

- Realización de estudios sobre la realidad diferenciada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos temáticos
- Generación de observatorios permanentes sobre la igualdad
- Diseño de metodologías cualitativas para conocer los factores que favorecen/dificultan el acceso al empleo de las mujeres
- Realización de Talleres de Desarrollo Personal para las beneficiarias
- Priorización de las mujeres en el acceso a las actividades o establecimiento de cuotas
- Sensibilización en género a empresas colaboradoras/contratadas
- Sensibilización en género a personas beneficiarias
- Análisis y diseño de estrategias para la introducción de medidas de conciliación en pymes, micropymes, empresas de economía social, sectores como el comercio, ...
- Metodologías para la incorporación en el empleo de personas re-entrantes
- Generación de documentos e informes de buenas prácticas en materia de igualdad
- Establecimiento de reconocimientos (empresas familiarmente responsables, mujeres emprendedoras, ...)
- Organización de los diferentes procesos y actuaciones adecuándose a los tiempos y horarios que permitan la conciliación
- En las fases de selección/captación colaboración con otros servicios, programas, entidades y asociaciones que trabajan habitualmente con mujeres

Logros alcanzados...

- Mayor sensibilización en género de las entidades de la AD
- Diseño y desarrollo de nuevos métodos para la incorporación y desarrollo profesional de mujeres en el empleo
- Diseño y desarrollo de medidas de conciliación en el ámbito de las pymes y micropymes
- Generación de redes sociales entre mujeres beneficiarias

compartir y construir la igualdad

Dificultades encontradas...

- Las personas beneficiarias por su condición de colectivo vulnerable tienen otras prioridades más urgentes más allá de la igualdad
- Las empresas no están interesadas en las cuestiones de igualdad si no ven rendimiento económico a cambio
- Las personas muy implicadas y concienciadas con la igualdad dificultan en ocasiones la agilidad en la toma de decisiones
- La formación en género, tanto interna como externa, suele estar poco adaptada a las necesidades de los grupos a los que se dirige, en términos de duración, flexibilidad y contenidos
- Existe una importante heterogeneidad en relación a la sensibilización en género entre los equipos implicados en la ejecución de los proyectos
- La lucha contra la discriminación de las mujeres en el empleo es más complicada en aquellos sectores en los que no existen experiencias previas (comercio, empresas industriales, ...)
- Dificultades para la adecuación de los temas de igualdad a los ritmos de trabajo
- Los resultados de inserción en el empleo entre mujeres y hombres continúan siendo desiguales

Lecciones aprendidas...

- Las personas participan y asumen la igualdad si obtienen algo a cambio
- Es necesario adaptar las fórmulas de sensibilización/formación en género a las distintas necesidades y expectativas de sus públicos objetivos
- La igualdad implica una sensibilidad y un nivel alto de compromiso, claro y explícito, traducido en la atribución de suficientes recursos humanos, económicos y materiales
- Para incorporar la igualdad en los proyectos es imprescindible conocimiento, experiencia y/o asistencia técnica de personal experto
- En las cuestiones de género no hay que dar nada por supuesto
- La formación en desarrollo profesional a las beneficiarias resulta imprescindible para mejorar su posición social y laboral
- Incorporar la igualdad en las prácticas de trabajo requiere de procesos de implicación 'persona a persona'
- El establecimiento de redes con las entidades y asociaciones de la zona permiten rentabilizar los efectos multiplicadores

Finalizada la ronda de intervenciones de los proyectos EQUAL de Euskadi tomó la palabra **Mª José Gil**, técnica de la Estructura de Apoyo EQUAL de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo. Mª José expuso cómo de la primera a la segunda convocatoria EQUAL se ha pretendido que el principio de igualdad cobrara mayor relevancia y se tradujera en hechos y actuaciones concretas.

En ese sentido, y a tenor de las conclusiones extraídas de la evaluación intermedia de la Iniciativa en su primera convocatoria, el principio de igualdad ha pasado de ser transversal a considerarse básico en la aprobación y ejecución de los proyectos. Un principio que ha de estar presente en la composición y capacitación de las ADs y en todas y cada una de las fases de los proyectos, independientemente de su área temática (análisis y diagnóstico; actuaciones en el programa nacional y transnacional; sistemas de seguimiento y evaluación, ...), cuestiones que han tenido especial relevancia en la baremación de los proyectos.

En el diagnóstico y formulación de los proyectos se ha conseguido, de este modo, dar un salto cualitativo con la igualdad en términos de:



compartir y construir la igualdad

- Interpretación del principio: de interpretar la igualdad en genérico asociada a cualquier colectivo en exclusión a considerar específicamente la discriminación por razón de sexo.
- Calidad de datos del diagnóstico: de los datos desagregados por sexo al análisis diferencial de la situación de mujeres y hombres y sus causas.
- Integración en los objetivos: de objetivos "estancos" de igualdad a objetivos estratégicos.
- Medidas de acompañamiento: de las carencias a las barreras.
- Especificidades por áreas temáticas: múltiple discriminación, adaptabilidad de las empresas a las necesidades de las mujeres,...

Respecto al desarrollo de los proyectos también se han producido avances en relación a:

- La composición y capacitación de la AD, con presencia de entidades/personas especializadas y formación interna en género.
- La toma de decisiones: de la participación consultiva de entidades expertas a la ejecutiva; de la responsabilidad única a la compartida.
- La organización del trabajo: de los grupos de trabajo a los grupos estratégicos.
- La transversalidad y coordinación, mediante compromisos y flujos de información.
- La selección de personas beneficiarias: del acceso de la mujer a la igualdad de género en las actuaciones.
- El seguimiento, control y evaluación: del número de mujeres al impacto a favor de la igualdad de género.

M^a José también realizó un repaso a la presencia de las mujeres entre las personas beneficiarias de los proyectos. Durante la primera convocatoria, en todas las áreas, -excepto en adaptabilidad y asilo- las mujeres fueron mayoría. Asimismo, en todos los tipos de actuaciones las mujeres tuvieron un mayor peso entre la población beneficiaria.

Finalmente, abordó la fase de transferencia, incidiendo en que el principio ha de estar presente en cualquier buena práctica y que en el proceso de transferencia deberá tenerse en cuenta el impacto de género, tanto en la transferencia de buenas prácticas como en las redes temáticas. Estas últimas, además, deberán reservar un espacio para tratar específicamente los problemas de desigualdad de género y contarán con la presencia de expertos y expertas en la materia. En ambos casos se valorará, asimismo, la capacitación y cambios en el funcionamiento de las entidades a favor de la igualdad y el seguimiento de las actuaciones desde la perspectiva de género.

Seguidamente, ocuparon la mesa las expertas encargadas de abordar dos cuestiones clave de la igualdad en el empleo como son la conciliación y la segregación: **Carla Chasco y Neus Albertos**.

Carla Chasco comenzó su intervención definiendo el concepto de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, realizando un repaso a las principales teorías existentes.

Una vez introducido el tema, Carla comentó los aspectos más relevantes que obstaculizan la conciliación y que tienen consecuencias en la vida de las mujeres y de los hombres, como son:

compartir y construir la igualdad

- los tradicionales roles asignados por la sociedad a mujeres y hombres,
- la doble jornada que sufren las mujeres trabajadoras (trabajo remunerado y trabajo doméstico),
- la situación general de las mujeres en el mercado laboral: sobrerepresentación en trabajos a tiempo parcial y en las cifras de paro, salarios más bajos que los hombres;
- y la percepción negativa del trabajo doméstico y el hecho de que esta actividad no tenga asignado un precio.

Tras esta revisión sobre la situación actual a la que se enfrentan mujeres y hombres a la hora de conciliar su vida personal, familiar y laboral, Carla hizo un repaso de buenas prácticas en conciliación, basándose para ello en las experiencias que a nivel europeo y estatal se han llevado a cabo en el marco de la Iniciativa EQUAL. Concretamente, expuso algunos aspectos claves a considerar en el impulso de una política integral de conciliación:

- Los valores de la conciliación: es fundamental asumir las estrategias de desarrollo personal como un eje a integrar en las políticas activas para la conciliación.
- La flexibilidad laboral: no debe ser sinónimo de precariedad o de pérdida de derechos y beneficios de los y las trabajadoras, sino que debe ser planteada como una necesidad empresarial de adecuar las fuerzas laborales a un contexto variable de los sistemas productivos y reproductivos. Por otra parte, es necesario tener en cuenta que en los niveles de jerarquía y de cualificación más bajos la posibilidad de flexibilidad laboral presenta mayores dificultades, niveles en los que, precisamente, se sitúan las mujeres.
- La Sociedad de la Información, que ofrece nuevas oportunidades para la conciliación, como puede ser el desarrollo de modelos laborales que permitan flexibilizar las condiciones de empleo, contratar servicios que favorecen la calidad de vida en las tareas cotidianas y establecer nuevas formas de comunicación con familiares y amistades cada vez más dispersas en un mundo global. Se está hablando de la necesidad de potenciar una Sociedad de la Información de proximidad, tendente a mejorar la calidad de la vida cotidiana.
- Lo local: asimismo, debe cobrar importancia conocer las sociedades locales y aprender de ellas, e integrar todos y todas los agentes que pueden transformar el destino de sus propios territorios.
- La perspectiva sectorial: finalmente, Carla señaló el peligro que supone en la actualidad la generación de servicios de apoyo a la conciliación sin perspectiva sectorial, dada la precarización del tipo de empleos que se están generando en este ámbito y que están siendo ocupados, en su mayoría, por mujeres inmigrantes, "heredando en cascada las desigualdades que padecemos nosotras".



Por su parte, la intervención de **Neus Albertos** partió de una profunda reflexión en torno al concepto de segregación. Para Neus, la segregación en el mercado laboral no es más que una manifestación de la segregación en la estructura social vigente, resultado del patriarcado, del dominio y, por tanto, del poder. El problema es que la

compartir y construir la igualdad

segregación no es "manifiesta", sino que es "simbólica" (valores, normas, imaginario colectivo...), lo que dificulta su superación. Por esto es difícil concebir políticas públicas sin antes cambiar las "miradas segregadas" que las conciben.

Desde este punto de vista, Neus sostuvo que el éxito de las políticas para superar la segregación ha sido limitado debido a que éstas se han centrado en los "síntomas" y no en las causas que las producen.

La segregación está protegida, según Neus, por tres "guardianes o sicarios": la misoginia, el androcentrismo y el sexism, y sobre ellos hay que actuar.

Frente a este escenario, Neus propone las siguientes alternativas:



- Debemos tener un espíritu crítico respecto a la realidad, una "cultura de la duda y la sospecha". Detrás de lo que parece natural existe siempre una cultura 'patriarcal'. En la sociedad patriarcal, incluso nuestra propia visión está influenciada por este hecho, situación que debemos superar "observando nuestra propia mirada".
- Al mismo tiempo, debemos abordar lo que vemos desde una mirada compleja, integral y sistemática, porque las razones de la desigualdad afectan a todas las facetas.
- Es necesario, por último, un profundo cambio de mentalidades basado en la ruptura y redefinición de los roles y estereotipos de género, sin los cuales será imposible superar la segregación.

Neus concluyó argumentando que, en este contexto, lo realmente importante es observar si nuestras acciones tienen el efecto de empoderar e igualar o, por el contrario, segregar.

La igualdad, en este sentido, debe ser entendida como igualdad equitativa (proporcional), equifónica (el mismo significado), equivalente (el mismo valor) y equipotente (el mismo poder).

La última intervención estuvo a cargo de **M. Ángeles Sallé**, especialista en políticas de igualdad y empleo, que desarrolló un discurso en torno al pasado, presente y futuro de la incorporación del principio de igualdad en la política estructural comunitaria.

En cuanto al pasado, realizó un balance sobre cómo se introdujo la igualdad en la política estructural durante el periodo 1991-1999, en el que la gran protagonista fue la Iniciativa Comunitaria NOW (posteriormente EMPLEO) gracias a la cual se dieron los primeros avances y experiencias desde el enfoque de las acciones específicas.

En relación al presente y la igualdad, M. Ángeles se refirió a los dos "planetas que giran en distintas órbitas" dentro de las intervenciones estructurales a nivel estatal: el "Planeta Marco Comunitario de Apoyo (MCA)" y el "Planeta EQUAL". El primero de ellos se caracteriza por dirigir sus acciones a favor de las mujeres en riesgo de exclusión, por contar con escasez de actores y actrices locales y de expertos/expertas en igualdad, por tratarse de iniciativas de gran magnitud y en las

compartir y construir *la igualdad*

que, sin embargo, no se observan grandes logros que se sostengan a lo largo del tiempo.

El "Planeta EQUAL", por su parte, se dirige a un espectro más amplio de mujeres y temáticas de empleo, cuenta con la participación de agentes de distinta naturaleza que trabajan en cooperación, en él interviene personal experto en igualdad,..., y es donde se localizan las acciones más innovadoras de igualdad. Sin embargo, se trata de iniciativas de menor envergadura que las de los MCA y sufren de falta de continuidad y de transferencia.

Y entre ambos Planetas apenas se han previsto las pasarelas necesarias. Son "dos mundos que no se comunican".

El resultado es que en el presente hay puntos críticos para incorporar la igualdad que deben ser superados, máxime en un contexto en que los mecanismos de desigualdad se han hecho cada vez más sofisticados, sutiles e invisibles:

- Las declaraciones de principios se están utilizando como un arma de desmovilización de los avances reales (peligro de 'lo políticamente correcto').
- Estas declaraciones, además, no se concretan en instrumentos, procesos o recursos asociados a los objetivos que pomposamente se lanzan (ejemplo del principio de transversalidad).
- Apenas hay mujeres comprometidas en puestos clave y, cuando las hay, no les concedemos la necesaria autoridad.
- No existe una verdadera estrategia de igualdad de oportunidades en el empleo adaptada a la incierta realidad del siglo XXI. Urgen políticas de nueva generación.
- La igualdad no es prioridad de los actores/actrices de empleo, pero el empleo tampoco es prioridad para las actrices de igualdad.
- El problema de lenguaje: se ha extendido una terminología pretendidamente 'legitimadora' e incomprensible, sin fuerza política ni capacidad de llegar a la gente ('tecnocracia de género').

De cara al futuro, M. Ángeles expuso su visión de cómo se enmarcará el principio de igualdad en el periodo comunitario 2007-2013. Así, sostiene que, aunque EQUAL desaparece y no se ha previsto un marco de actuación similar, también es cierto que se está realizando una apuesta más sólida por trabajar en igualdad en el conjunto de la programación (FSE) y se prevé un papel más activo de los organismos de igualdad.

Tras repasar las novedades generales de la programación (objetivos, fondos, directrices, ...), M. Ángeles completó su intervención con algunas recomendaciones de cara al nuevo periodo, afirmando que sólo será posible avanzar en materia de igualdad si:

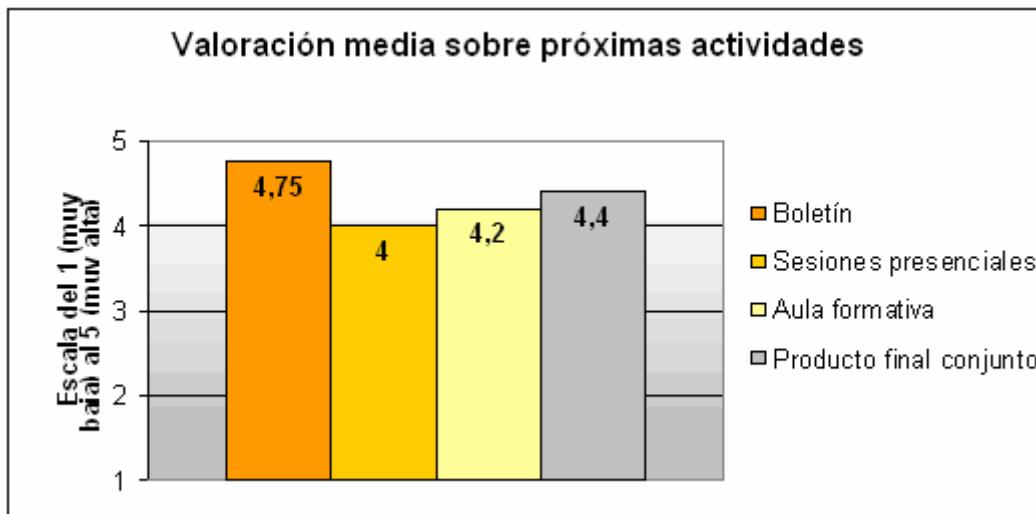
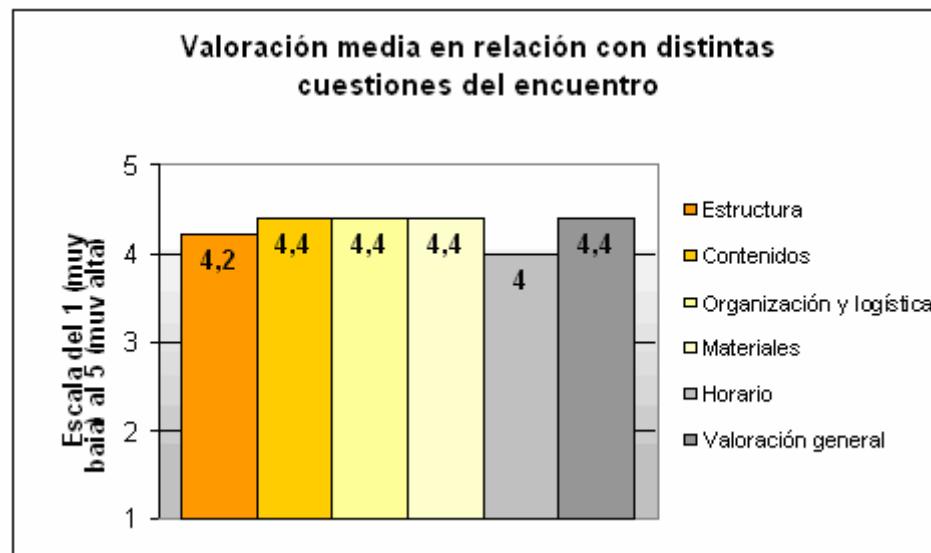
- Realizamos una reflexión crítica acerca de lo avanzado y retrocedido en estos años (mirando hacia fuera pero también hacia adentro).
- Consolidamos modelos, estrategias y lenguajes, generando, visibilizando y ampliando un patrimonio común (lo nuevo, lo profundo, los motores, lo próximo, lo integral, los hombres como sujetos de la igualdad).
- Rompemos la pasividad, trascendemos nuestros pequeños espacios y trabajamos para crear un movimiento vigoroso que proponga nuevas agendas, vele por el cumplimiento de compromisos, denuncie los intentos de 'todo vale' y aproveche activamente las nuevas oportunidades. Para ello necesitamos invertir

compartir y construir *la igualdad*

en redes a nivel local, regional, estatal y europeo (redes de información, redes de aprendizaje, redes de influencia, redes de sostén y redes de poder), así como poner dirección a nuestra energía.

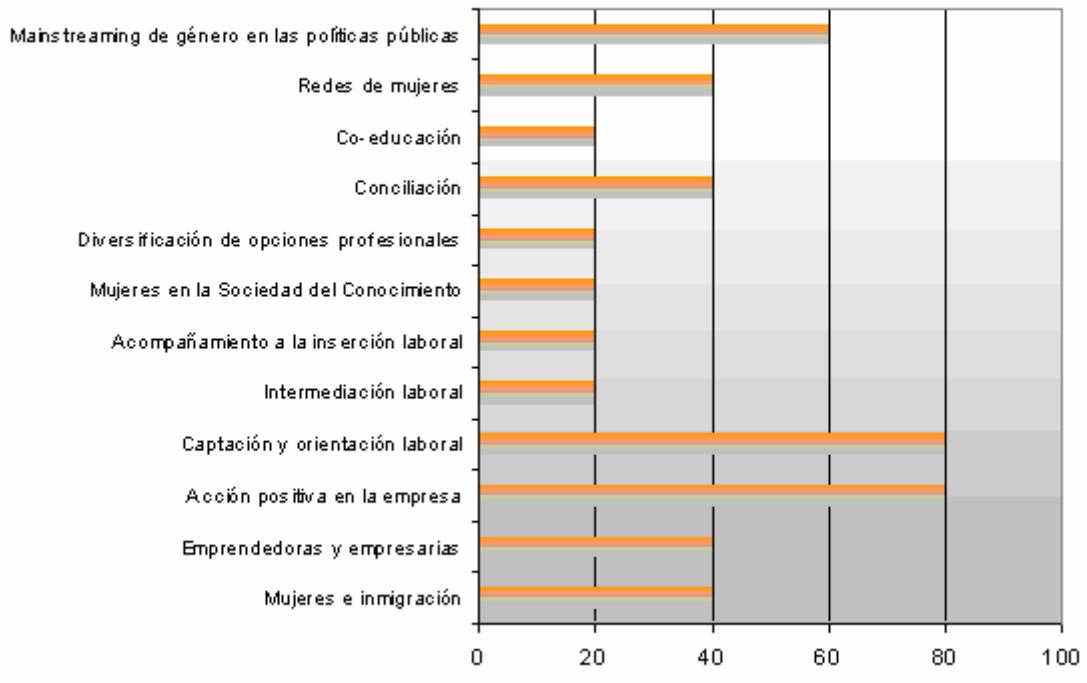
compartir y construir la igualdad

6. Evaluación



compartir y construir la igualdad

Temáticas para próximos encuentros (%)



Grado de conocimiento medio respecto a la igualdad e importancia media dada a esta cuestión en sus proyectos

